

бути обраним до складу Наглядової ради за квотою трудового колективу мають право працівники товариства, що працюють на ньому більше п'яти років та не притягувалися до дисциплінарної (матеріальної) відповідності»;

Запровадження запропонованих нами новацій потребує й інших змін в законодавство (інформування про засідання органу управління, надання документації для ознайомлення, оплата праці, суміщення виконання робіт тощо), водночас вони в більшій мірі носитимуть технічний, допоміжний характер, не змінюючи саму суть нововведень. Імплементация наших пропозицій виступить важливим економічним стимулом забезпечення дисципліни праці. Адже взяття за основу двох визначальних факторів – тривалості роботи в рамках компанії та незастосування протягом цього часу заходів примусу - створить передумови для позиціонування в свідомості громадян тривалої та сумлінної праці як передумови участі в управлінні товариством, можливості реально впливати на внутрішню та зовнішню політику компанії, запобігатиме плинності кадрів та порушення ними дисциплінарних норм.

Триваюча трансформація суспільних відносин, подальша адаптація трудового законодавства до світових стандартів обов'язкового зумовлять активізацію використання непрямих методів забезпечення трудової дисципліни, відповідно наші пропозиції суттєво сприятимуть покращенню, зростанню ефективності їх застосування.

#### Список використаних джерел

1. Лазор І.В. Правове регулювання дисципліни праці в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект /І.В.Лазор // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць. Вип.42. – Одеса, 2011. – С.247-256.
2. Проект трудового кодексу України, зареєстрований за №2902 від 27.08.2013 р. (доопрацьований) // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
3. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – №50 (Додаток). – С. 375.
4. Формирование корпоративной культуры // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ir-sintez/>
5. Бурма О. Лучшие способы мотивации сотрудников / О. Бурма // [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie\\_sposobi\\_motivacii\\_sotrudnikov](http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie_sposobi_motivacii_sotrudnikov)
6. Башук Т.О., Жолудева А.М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві / Т.О. Башук, А.М.Жолудева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 179-184.
7. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
8. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI // Відомості Верховної Ради України, 2008, N 50-51, ст.384
9. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
10. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18-22. – Ст.144.

УДК 349.2

Мельниченко А.О.,

Прокурор прокуратури міста Чернігова

### ПОЗИТИВНИЙ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ НА ПРИКЛАДІ КРАЇН КНР ТА США

*В статті досліджено особливості правового регулювання заохочень працівників органів прокуратури на прикладі країни КНР та США, визначено передумови їх застосування, виділено напрями запозичення зарубіжного досвіду у законодавство України.*

**Ключові слова:** органи прокуратури, заохочення, стимули, КНР, США, запозичення, державна служба.

*В статье исследованы особенности правового регулирования поощрений работников органов прокуратуры на примере стран КНР и США, определены предпосылки их применения, выделено направления заимствования зарубежного опыта в законодательство Украины.*

**Ключевые слова:** органы прокуратуры, поощрения, стимулы, КНР, США, заимствования, государственная служба.

*The article investigates the peculiarities of legal regulation of incentives prosecutors on the example of China and the US, defined conditions of such application, selected areas of borrowing foreign experience in legislation Ukraine.*

**Keywords:** prosecution, encouragement, incentives, China, USA, borrowing, public service.

З метою виконання Україною взятих на себе зобов'язань перед Радою Європи здійснюється реформування прокуратури з урахуванням міжнародних загальновізнаних демократичних стандартів. Верховною Радою України до теперішнього часу ще не прийнято нового Закону України «Про прокуратуру», не внесено змін до Дисциплінарного статуту прокуратури України. Досліджуючи питання кадрової політики В.В. Сухонос наголошує на тому, що в процесі реформування прокуратури першочергово необхідно створити для прокурорських працівників додаткові умови правового і соціального захисту, а також додаткові заходи заохочення і відповідальності у випадках виконання роботи особливої важливості [1, с. 58]. Тому особливо актуальним зараз, в період реформи, є висловлення пропозицій, що мають допомогти фахівцям з визначенням підходів до правового регулювання застосування заохочень до працівників органів прокуратури України. При цьому, надзвичайно важлива роль повинна відводитися науковому дослідженню позитивного зарубіжного досвіду у відповідній сфері, вивченню усіх переваг законодавства провідних країн, а також країн пострадянського простору, схожість правових систем яких обумовлюється історичними подіями, географічним розташуванням, менталітетом населення та економічно-політичними тенденціями.

Проблема використання зарубіжного досвіду в правовому регулюванні заохочень працівників органів прокуратури є предметом наукових досліджень таких вчених як В.Б. Авер'янов, Ю. П. Битяк, І.А. Василенко, В. І. Гайовий, Л.В. Грицаєнко, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, В.О. Льовіна, К.Є. Машков, М.О. Потєбенько, А.В. Пшонка, Г.П. Середа, В.В. Сухонос, В.В. Форманюк, А. М. Юшко, О.М. Ярошенко та інші.

Метою статті дослідження правового регулювання застосування заохочень до працівників органів прокуратури на прикладі країн КНР та США.

Питання заохочення працівників органів прокуратури по-різному регламентується в зарубіжних країнах. Використання позитивного досвіду допоможе знайти оптимальний підхід, який враховуватиме інтереси як працівника так і держави, дозволить вирішити проблему ефективного виконання її функцій. Звернення до іноземного досвіду застосування заохочень до прокурорських працівників надасть можливість утримати на службі в органах прокуратури здібних працівників, стимулювати до ефективної служби всього кадрового складу органів прокуратури. Саме з цією метою здійснюється аналіз позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання заохочень до працівників органів прокуратури та висловлення пропозицій до їх запозичення у національне законодавство.

Конституція Китайської Народної Республіки (далі – КНР) в статті 55 визначає, що прокурорські органи КНР є державними органами, що контролюють дотримання закону [2]. Питання організації діяльності прокуратури висвітлені в Законі КНР «Про державних прокурорів КНР». Структура органів прокуратури дуже подібна до

структури органів прокуратури будь-якої пострадянської країни. Державним службовцем визнається особа, яка відповідає наступним чотирьом ознакам: штату; виконання обов'язків на законній підставі; виконання службових отримання винагороди з державного бюджету. Прокурори є державними а тому до них застосовуються положення законів про держаних службовців [3, с. 173].

Під час проходження державної служби важливим засобом її стимулювання є заохочення. Заохочення здійснюються на засадах поєднання матеріальних та моральних заходів. Цікавим для запозичення є досвід створення шкали заслуг. Відповідно до ст. 32 Закону КНР «Про державних прокурорів КНР» заохочення включають в себе: нагадування в переліках осіб, що були відзначені, почесна грамота III ступеню, почесна грамота II ступеню, почесна грамота I ступеню та почесне звання. Працівники урочисто нагороджуються наданням одноразової грошової премії або інших видів заохочення [4].

Вказаний Закон в ст. 30 серед підстав для застосування заохочень називає значні досягнення та внесення вагомому внеску в прокурорську роботу, а також інші значні вчинки. Однак, вже в 31 статті здійснюється роз'яснення того, що ж слід розуміти під значними досягненнями. Це прокурори, які: досягли великих успіхів в неупередженому проведенні в життя законів і в прокурорській роботі; які зробили пропозиції, що стосуються прокурорської роботи, або пропозиції щодо реформування прокурорської роботи, які були прийняті і дали помітні результати; здійснили видатні вчинки, захищаючи інтереси держави, колективу і народу від важких втрат; здійснили видатні вчинки, хоробро протистояли незаконним і злочинним діям; здійснили видатні вчинки, захищаючи державну і службову таємницю; вчинили інші вчинки, гідні нагороди.

В Україні склалась така ситуація, що законодавцем використовуються оціночні поняття для визначення підстав для застосування заходів заохочення, а отже можна зробити висновок, що роз'яснення цих підстав здійснюється керівником органу прокуратури, який виносить рекомендацію про застосування заохочення. Така позиція, на наш погляд, є недосконалою. Відповідно до п. 19 Наказу Генерального прокурора України виховання керівниками органів прокуратури підпорядкованих працівників повинне відбуватись на засадах виваженого та справедливого застосування заходів заохочення і дисциплінарних стягнень [5].

Відсутність будь-яких нормативних стандартів на основі яких здійснюється заохочення може призвести до застосування заохочень лише на підставі власного розсуду. Прояв такого суб'єктивізму тягне за собою посилення недовіри в суспільстві до органів державної влади, ставить під сумнів об'єктивність оцінки заслуг кандидатів, поданих до нагородження, уможливило зловживання та корупцію [6, с. 162]. Тому, запозичення досвіду КНР з детального роз'яснення підстав для застосування заходів заохочення безпосередньо у законах, а не в галузевих наказах є необхідним.

Зважаючи на те, що КНР є соціалістичною державою, то для державних службовців передбачається заохочення не лише одного окремо взятого працівника, а цілий колектив. В самому ж Законі КНР «Про державних прокурорів КНР» зазначається, що державні прокурори, які досягли значних досягнень та

внесли вагомий вклад в прокурорську роботу та здійснили інші значні вчинки повинні отримувати винагороду. А.А. Демін акцентує увагу на тому, що стимулювання такого заохочення може бути ефективним лише за умови, що колектив є «монолітною спільністю». Така ситуація характерна для соціалістичного, комуністичного, патріархального суспільства та східної деспотії [7, с. 391].

Однак, на користь заохочень цілого колективу виступає В. Льовіна, яка зазначає, що на сучасному етапі до ефективних засобів заохочення експерти зараховують соціальну мотивацію та психологічний клімат у колективі. Психологи зазначають, що саме нематеріальне заохочення сприяє згуртованості колективу [8, с.101]. Тлумачення норм Кодексу законів про працю дозволяє дійти до висновку, що заохочення є публічним проявом пошани як до працівника, так і до трудового колективу в зв'язку з досягнутими успіхами в праці. Трудове законодавство не заперечує можливості колективного заохочення працівників, однак практика такого застосування дуже низька. Оскільки суб'єктом заохочення має бути сам колектив працівників, то право заохочення має бути надано прокурорам обласного рівня (прокурори областей, міст Києва та Севастополя) та Генеральному прокурору України. Запозичуючи досвід КНР заохочення повинне застосовуватись за принципом поєднання матеріального та морального заходів. Подяка з виплатою грошової премії за результатами праці за квартал або рік. Як зазначає Ю. Палкій, матеріальні та моральні стимули діють у нерозривній єдності. Вони розвиваються, взаємозбагачуючи і підкріплюючи один одного. Не можна будувати демократичне, правове, соціальне, державно-організоване суспільство лише на принципі матеріальної зацікавленості [9, с. 110]

Дотримуючись принципів справедливості застосування заохочень і враховуючи специфіку суб'єкту заохочення, на нашу думку, заохочення повинно бути таким, щоб його вплив відчутно було кожному працівнику. Наприклад, в якості подарунка або цінного подарунка колективу працівників районної прокуратури буде надано поліпшення матеріально-технічного забезпечення. Так, В.В. Сухонос вказує, що сучасні наукові дослідження підтверджують, що без нормальних умов праці і побуту не можна розраховувати на підвищення потенціалу як колективу, так і суспільства [1, с.108].

В.В. Форманюк виділяє навіть окремий вид стимулювання – «організаційне стимулювання», що передбачає покращення умов праці та надання нової техніки та більш цікавої та складної роботи [10, с. 104]. Так, звичайно, відповідно до Основного Закону України кожен має право на належні умови праці, але у держави частіше не має змоги покращити умови праці для працівників органів прокуратури. Покращення відбуваються, але вибірково і не завжди відповідно до потреб. Тому запровадження колективних заходів заохочення, заснованих на принципі поєднання матеріальних та нематеріальних благ, є необхідним.

Правове регулювання трудової дисципліни працівників прокуратури КНР охоплює не тільки положення стосовно заохочень працівників прокуратури за трудові заслуги, а й положення, щодо заохочень державних службовців. Отже, до прокурорських працівників застосовуються заходи заохочення на підставі не лише Закону КНР «Про державних прокурорів КНР», а на підставі положень Закону КНР «Про державну службу».

Так, підставами для застосування подяки, почесної грамоти I-III ступенів та присвоєння звання є вірність службовому обов'язку, активність в роботі, досягнення видатних результатів у роботі, дотримання дисципліни, непідкупність, чесність,

безкорисливість служіння суспільству, справедливість при веденні справ, прояв творчої ініціативи в роботі, представлення винаходу або раціоналізаторської пропозиції, які дозволяють державі отримати значні економічні вигоди та суспільну користь; досягнення видатних успіхів у справі захисту суспільної власності, економії державних коштів; наявність заслуг при запобіганні аварій або при рятуванні потерпілих аварії; самовідданість при наданні термінових заходів допомоги проти повеней, при порятунок від стихійних лих та інших надзвичайних обставинах; захист честі та інтересів держави в зовнішніх зносинах [11, с. 62] Деякі з означених підстав співпадають з принципами та моральними нормами, якими повинні керуватись працівники прокурори під час виконання своїх службових обов'язків та поза службою, що викладені у ст.4 Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури [12]. У вказаному нормативному акті встановлено лише правила та заходи відповідальності у разі недотримання цих правил. Але ж стимулювання працівників здійснюється не лише за допомогою накладення стягнень, а й шляхом застосування заохочень. Заохочення в даному випадку розглядаються як вплив посадової особи на інтереси, свідомість, волю, поведінку працівника прокуратури, і як результат вплив на службову діяльність. На нашу думку, встановлення підстав для застосування заохочень, не пов'язаних безпосередньо з виконанням службових обов'язків є фактором, що має реформувати погляди працівників прокуратури стосовно дотримання встановлених правил.

Отже, пропонуємо запозичити досвід КНР стосовно: 1.) детальної регламентації підстав для застосування заохочень і доповнити ст. 4 Дисциплінарного статуту прокуратури України частиною 2, в якій будуть міститись роз'яснення того, що ж слід розуміти під «сумлінним і зразковим виконанням службових обов'язків», «ініціативою та оперативністю у роботі», «особливими заслугами»; 2) застосування колективних заохочень. Додати частину 3 до ст.5 Дисциплінарного статуту прокуратури: «Заходи заохочення, передбачені в частині 1 ст.5 цього Статуту можуть бути застосовані стосовно колективу працівників прокуратури»; 3) законодавчого встановлення принципу поєднання матеріального та морального заохочення. Додати до ст. 5 Дисциплінарного статуту прокуратури України частину 4: «Під час заохочення працівників прокурорів слід поєднувати принципи морального і матеріального заохочення»; 4) застосування інституту заохочень за видатні заслуги поза виконанням працівником прокуратури службових обов'язків. Додати розділ до Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури «Заохочення за особливі заслуги поза виконанням службових обов'язків». В розділі вказати сфери, особливі заслуги в яких є підставою для застосування заохочень. Визначити види заходів заохочення. Порядок же застосування заохочень міститься в Дисциплінарному статуті.

Прокуратура в США федералізована і розділена на три не пов'язаних один з одним рівня: окружна прокуратура, генеральний прокурор штату та федеральна прокуратура. При цьому вертикаль федеральної прокуратури ніяк не пов'язана з регіональною прокуратурою - окружні прокурори ніяк не підкоряються прокурорам США і генеральному прокурору. Вони просто займаються різними справами. Одрразу слід зазначити, що у Сполучених Штатах Америки (далі - США)

в системі державних органів прокуратура знаходиться в системі Міністерства юстиції.

Зважаючи на англо-американську систему права в США відсутній єдиний нормативний акт, який би регулював питання проходження служби саме в органах прокуратури. Тому для з'ясування правового регулювання заохочень слід звернутись до Глави 1 Частини 1 Титуту 5 Зводу законів США [13, с. 302], де вказується, що працівники департаменту юстиції є державними службовцями і на них поширюються загальні положення, що регулюють питання проходження державної служби. Серед принципів застосування заохочень до прокурорських працівників слід виокремити принцип, відповідно до якого повинна передбачатись рівна оплата за рівну працю з урахуванням як національних, так і місцевих розмірів заробітної платні, та повинні передбачатись відповідні стимули та заохочення за визначні досягнення.

Для розуміння принципів стимулювання працівників необхідно звернутись до порядку нарахування заробітної плати. Обчислення заробітної плати здійснюється залежно від посади, класу, рангу певного працівника. При цьому, Міністерство юстиції встановлює розмір заробітної плати для службовця відповідного рівня з урахуванням знань та навичок, необхідних для виконання вказаного виду роботи. Секція 5335 регулює питання періодичного зростання рівня заробітної плати. Тобто, службовець, який отримує заробітну плату щорічно та займає місце, яка передбачає постійну посаду відповідно до Шкали Ставок має право кожен рік досягати максимального рівня заробітної плати для вказаного службовця [13]. Однак, це питання нарахування заробітної плати, а стосовно безпосередньо заохочень, то голова кожного відомства має право надати додаткове збільшення рівня оплати в знак висококваліфікованої праці понад встановлені норми для даного службовця. Службовець має право лише на одне збільшення протягом 52 тижневого строку.

Як на нашу думку, то дуже цікавий наведений досвід заохочення працівників органів прокуратури. Адаптувати його до сучасних умов можна наступним чином. Прокурорсько-слідчі працівники отримують заробітну плату, що складається з посадового окладу, надбавки за класний чин, вислугу років та інших надбавок. Посадовий оклад вираховується відповідно до Схеми посадових окладів працівників відповідного органу прокуратури, що є додатками до Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури». Відповідно до Схеми розмір місячного посадового окладу встановлений не чіткою сумою, а двома значеннями, в межах яких керівники органу прокуратури встановлюють посадовий оклад. Наприклад, посадовий оклад старшого слідчого прокуратури м. Києва становить 1576-1618 гривень [14]. Отже, запозичуючи американський досвід заохочення ми встановлюємо, що керівник органу прокуратури може додатково збільшити рівень оплати праці до максимально можливого на цій посаді і надати можливість отримання верхньої межі посадового окладу (1618 гривень). Збільшення таке може відбуватись не частіше одного разу на рік. Підставою для такого додаткового збільшення є висококваліфікована праця понад встановлені норми. Більш точне копіювання американського досвіду є неможливим через істотну відмінність у регулюванні оплати праці. До того ж, як було зазначено в попередніх розділах в Україні для прокурорських працівників вже передбачена надбавка за високі досягнення у праці.

Така позиція може суперечити принципу розумності (економії) заохочень [15, с. 54-55], однак задля досягнення мети заохочення слід зважувати й на те, що заохочення

має бути відчутно для працівника. Так, в особливому порядку глава відомства або президент США можуть давати грошове заохочення за особливі заслуги у захисті суспільних інтересів або за внесений вклад в роботу. Як правило, сума зазначених премій становить 10 тисяч доларів, у виняткових випадках – 25 тисяч доларів. Як слушно зазначає Г.В. Джепа заохочення, що не відповідає очікуванням працівника, втрачає для нього цінність, а отже і не досягається стимулююча мета заохочення. Якщо є підстави для заохочення, які прописані у нормативно-правових актах будь-якого рівня, зокрема і локальних, у роботодавця виникає право на заохочення [16, с.185].

На нашу думку, цінним досвідом, який слід впроваджувати в українську систему управління державними службовцями є досвід американських управлінців. Вони застосовують динамічну стратегію управління, відповідно до якої зусилля, прикладені службовцям до досягнення поставлених перед ним цілей, пропорційні очікуваній винагороді за їх здійснення [17, с.44]. Визнання на належному рівні заслуг прокурорів стимулює його поведінку. Для досягнення дійсної ефективності способи забезпечення дисципліни праці взагалі, та види заохочень, зокрема, мають відповідати потребам суспільства на сучасному етапі.

В США створено Бюро управління персоналом, яке здійснює забезпечення централізації і координації кадрової роботи в апараті адміністративно-державного управління. До компетенції Бюро входить призначення службовців на посади та їх просування по службі, оцінка їх праці, підвищення кваліфікації, заохочення і покарання, вироблення рекомендацій щодо вдосконалення кадрової роботи. В межах Бюро створено спеціальну Раду, що займається захистом системи заслуг. Під час створення стандартів до заохочень Рада притягувала до розробки таких стандартів самих працівників [17, с. 145]. Щодо необхідності розробки таких критеріїв було зазначено в попередніх розділах, стосовно ж механізму їх створення, то тут безумовно слід використати досвід американців, та під час розробки нормативів до заохочення надати ініціативу самим прокурорам.

Загалом до прокурорів в США застосовуються наступні заходи заохочення: подяка, преміювання; підвищення посадового окладу; підвищення на посаді; підвищення посадової кваліфікації; нагородження почесними званнями. При чому, почесні звання заслуженого і видатного державного службовця присвоюються терміном на один рік не частіше одного разу на 4 роки.

Отже, американський досвід правового регулювання заохочень працівників прокуратури підлягає запозиченню у питанні: 1) встановлення додаткового збільшення рівня посадового окладу. Внести зміни до частини 2 пункту 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» і додати положення: «здійснювати одноразове додаткове збільшення рівня посадового окладу до максимально можливого в межах затверджених цією постановою схем посадових окладів, за висококваліфіковану працю. Під висококваліфікованою працею слід розуміти активність та досягнення видатних результатів у роботі, дотримання дисципліни, прояв творчої ініціативи в роботі»; 2) виокремлення напряму розбудови системи заслуг та надання повноважень відповідному органу. Внести зміни до Наказу Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України», а саме до пункту 19.5: «Управлінню кадрового

забезпечення Генеральної прокуратури України здійснювати розробку системи заслуг та захист права працівників органів прокуратури на заохочення, здійснювати контроль за обґрунтованістю і ...»; 3) залучення працівників органів прокуратури до розробки системи заслуг.

Застосування зарубіжного досвіду є важким в часи стабільності, що вже й казати про часи реформ. Тому, щоб не помилитися, в реформуванні або коригуванні діяльності прокурорської системи і досягти в цій справі успіху, важливо, щоб будь-яке, нововведення, було співмірно з культурою та історією країни. Ця система повинна бути прийнята тим суспільством, в якому вона функціонує.

#### Список використаних джерел:

1. Сухонос В. В. Кадри органів прокуратури: питання теорії і практики: монографія / В. В. Сухонос. – Суми: Університетська книга, 2012. – 159 с.
2. Конституція Китайської Народної Республіки від 04 грудня 1982 року зі змінами та доповненнями// [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.chinalawinfo.ru](http://www.chinalawinfo.ru)
3. Козырин А.Н., Глушко Е.К., Штатина М.А. Публичная администрация и административные реформы в зарубежных странах: Уч. пособие. / Под ред. А.Н. Козырина; Гос. ун-т Высшая школа экономики. – М.: ТЕИС. – 2006. – 287 с.
4. О государственных прокурорах: Закон Китайской Народной Республики от 01 июля 1995 года [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.law.ucl.ac.uk](http://www.law.ucl.ac.uk)
5. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України: Наказ Генерального прокурора України № 2 гн від 15.09. 2014// [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.gp.gov.ua](http://www.gp.gov.ua)
6. Гайовий В. І. Проблеми правового регулювання інституту державних нагород / В.І. Гайовий // Держава і право. – Випуск № 47. – 2010. – С. 158–163
7. Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Том 2 / Под ред. А.А. Демина. – М.: Книгодел. – 2010. – 428 с.
8. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування / В. Льовіна// Юридичний журнал. – 2009. – № 1. – С. 102–104
9. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці / Ю. Палкін. – К.: Вид-во політичної літератури України. – 1975. – 134 с.
10. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: монографія/ В. Форманюк; Нац.ун-т «Одес.юрід.акад.» – Одеса: Фенікс. – 2012. – 182 с.
11. Лю И. Сравнительный анализ кадровой политики в России и КНР (1991-2005 гг.) // Власть. – 2006. – №1. – С. 60-63
12. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ Генерального прокурора України від 28.11.2012 № 123 – Режим доступу: [www.gp.gov.ua](http://www.gp.gov.ua)
13. Демина А.А. Государственная служба в странах основных правовых системах мира. Том 1 / Под ред. А.А. Демина. – М.: Книгодел. – 2010. – 360 с.
14. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2012 № 505// Офіційний вісник України. – 2012 р. – № 44. – стор. 23. – ст. 169
15. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения. / Е. В. Типикина. – М.: Юрлитинформ, 2010. – 160 с.
16. Джепа Г. В. Принципи заохочення за трудові досягнення / Г. В. Джепа // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 184–190. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_32.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_32.pdf)
17. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах запада: США, Великобритания, Франция, Германия. / И.А. Василенко. – М.: Издательская корпорация «Логос». – 2001. – 200 с.

УДК 349.2

**Мельничук Н.О.**  
професор кафедри трудового права та права соціального  
забезпечення КНУ ім. Тараса Шевченка,  
доктор юридичних наук